

認定申請のポイント(参考)

【申請手続きについての留意点】

策定届を提出した後に本社（行動計画の作成・届出を行った事業所）の住所地が変更になった場合については、変更後の本社所在地を管轄する都道府県労働局に変更届を提出してください。

認定申請についても、変更後の本社所在地を管轄する都道府県労働局（雇用均等室）に行なっていただきます。

以後、変更後の労働局が一般事業主行動計画に係る一切の管轄局となり、変更前の労働局では一般事業主行動計画の受付等はいりませんのでご留意下さい。

また、計画期間終了後の具体的な認定申請期限は設定されていませんので、（極端な場合）数年経ってから認定申請することも不可能ではありませんが、申請は期間終了後、速やかに行っていただくようお願いします。

なお、常時雇用する労働者の数が300人を超える企業の場合は、認定申請の時点までに、次回の行動計画に係る策定等届を速やかに提出していただくことが必要です。

策定等届が提出されない場合には、当該申請により認定を受けた場合であっても、認定が取り消されることがありますのでご留意下さい。

300人以下の企業の場合も同様ですが、努力義務企業の場合、次回の策定等届が提出されない場合であっても当該申請に係る認定を取り消されることはありません。

【認定審査について】

1. 設定目標の達成状況確認について

基本的な考え方として行動計画に盛り込む目標は計画期間内に取り組むものであって、計画期間開始時に既に目標が達成されているものは認定審査対象となりません。

そのため、制度導入を目標に掲げ、当該制度が計画期間初日に施行となっている場合は、計画期間開始と同時に目標を達成することになるため、認定対象となりません。

認定審査については、当該目標を除外し他の目標について審査します。

なお、計画期間初日に制度を施行し、計画期間中に周知に取り組むという目標であれば、認定対象となりうるものであり、その際には周知が計画どおり実施されたか否かによって審査します。

認定申請の際には、目標が達成されたことを確認するための資料を添付していただきますが、例えば、制度の周知を目標としているが、周知を実施した年月日が入っておらず、添付書類だけでは判断できないような場合は、追加書類等の提供を求める場合があります。

また、最終的に追加書類でも実施年月日を特定できない場合は、例えば従業員からの実施年月日を証明する文書等により確認させていただくこともあります。

なお、目標は達成したが、実施時期が遅れたような場合については、計画に定められた実施時期についての変更を行ったものと考え、最終的に計画期間内に目標が達成されていれば、当該目標は認定対象となります。

考え方のポイント

例えば……

定められた目標として、「制度の周知のための説明会を社内で3回実施する」としていた目標の回数を2回しかできなかったことは、「3回実施する」目標を達成できなかったこととなり、認定基準を満たさないこととなります。

また、「制度の周知を図る」という目標を掲げ、当該目標では数値を掲げず、具体的な対策で「社内で説明会を3回実施する」というように数値等を掲げている場合については、他に達成状況を確認できる書類等の提出がなければ、達成状況は対策の実施状況によって判断することとなります。このため、説明会を2回しか実施できなかった場合は、認定基準を満たさないこととなります。

2. 「育児休業等」について

認定基準にいう「育児休業等」とは、**法第2条第1号に規定されている休業**（子が1歳に達するまで〔子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで〕の間の休業）に加え、**法第23条第1項又は第24条第1項に規定されている休業**（子が小学校就学の始期に達するまでの間に育児のためにする休業）をいいます。

また、例えば「子が1歳6か月に達するまでの間、（前述の一定の場合に限らず）労働者の申し出た期間育児休業をすることができる」とする、**法第2条第1号を上回る育児休業の措置を規定した育児休業規定により**、労働者が1歳2か月から1歳6か月までの間**育児休業等をした場合は**、（法第23条第1項の育児休業に準ずる措置として規定されていない場合に限り）「育児休業等」に含むこととします。

ただし、次のような場合は認定基準にいう「育児休業等」をしたものには該当しませんので、注意が必要です。

育児休業規定に1歳までの育児休業とは別に短期の「2週間の有給の育児休業」を

設け、短期の「2週間の有給の育児休業」を取得した場合は、1歳までの育児休業を取得することはできないとする規定は、育児・介護休業法で定められた1歳までの育児休業の取得が制限される可能性があります。

この短期の「育児休業」は、育児・介護休業法第2条第1号の要件を満たした育児休業とはいえ、認定基準にいう育児休業等を取得したものには該当しないと考えられます。

3. 育児休業取得率について

認定基準を満たすか否かについては、**認定申請時にその企業で雇用する労働者の状況で確認すること**となります。

このため、「計画期間内に出産した女性労働者」には育児・介護休業法上の育児休業の対象となっていない期間雇用者も含まれます。

同様の考え方から、「その雇用する女性労働者」とは、認定申請をする時点（注：厳密には、「申請書を提出する日又は提出する日前の1か月以内のいずれかの日」）において雇用されている女性労働者をいいますので、計画期間内に出産あるいは育児休業等をした女性労働者が、認定申請の時点で当該一般事業主に雇用されていない場合は、「育児休業等をしたものの割合」の算定に当たって分母にも分子にも含まれません。男性労働者についても同様です。

したがって、計画期間内に出産・育児休業等をした女性労働者が、退職し、その後同一事業主に再雇用され、認定申請時に雇用されている場合は、その人数は分子及び分母に含まれることとなります。

また、計画期間中は雇用されていなかったが、認定申請時に雇用されている女性労働者が、計画期間中に（他企業において）出産していたような場合も想定されますが、こうした場合、現実の問題として、女性労働者が、認定申請を行う一般事業主に雇用される前に出産したかどうかを正確に把握することは、プライバシーへの配慮といったことも考えれば、困難なものと考えられます。

よって、こうした場合については、「その雇用する女性労働者であって計画期間において出産したもの」は、雇用されてから出産した女性労働者の把握で足り、雇用される前に出産した女性労働者は含まれません。

なお、分子の「育児休業等をしたもの」については、出産時に当該一般事業主に雇用されていなくても、計画期間中に当該一般事業主の下で育児休業等をしているのであれば含まれます。

女性労働者が計画期間に2回出産し、2回の育児休業等をした場合の取扱については、「出産したもの」及び「育児休業等をしたもの」から、既に出産又は育児休業等をした者を除外していないことから、計画期間に2回出産し、2回の育児休業等を取得し

た場合、分母、分子、それぞれに2人と計上することになります。

4. 中小事業主特例の適用について

計画期間中に「常時雇用する労働者数」が変化し、中小事業主となった場合の、認定基準に関する中小事業主の特例の適用については、認定申請時点で判断します。

計画期間中は常時雇用する労働者数が300人を超えていた一般事業主であっても、認定申請時に中小事業主となっている場合は、中小事業主特例を受けることができます。

よって、逆に、一般事業主行動計画の計画期間には常時雇用する労働者数が300人以下の中小事業主であっても、認定申請時に300人超一般事業主となっていれば、中小事業主特例を受けることはできません。

5. 働き方の見直しに資する措置について

例えば、「ノー残業デー」を計画期間前から実施していた場合、当該措置が必ずしも計画期間中に初めて措置されたことを求めるものではなく、計画期間前から当該措置が講じられていても、計画期間中全期間に亘って当該措置が引き続き講じられていれば、認定基準を満たすこととなります。

また、当該措置により、成果が上がっていることの確認までは求めるものではありません。

6. 措置の適用範囲について

講じられている措置が企業の全従業員ではなく、一部の従業員にのみに適用されることとなっている場合、講じられている措置は一部の従業員に適用されないことに合理的理由がない限り全ての従業員に適用されることが望ましいことから、合理的理由なく一部の従業員にのみ適用されることとなっている場合は、認定基準を満たさないものと判断されます。

【その他】

1. 認定後に企業の吸収合併があったケースの考え方について

認定を受けたA会社と受けていないB会社が合併し、吸収、合併後の一般事業主（A会社）が、同一の一般事業主として（A会社として）存続する場合は、認定を受けたA会社として引き続き法に基づく表示を行うことは可能であると考えられます。

一方、同様の合併で存続会社がB会社となった場合にあっては、認定を受けた一般事業主として（すなわちA会社として）の継続性がないため、A会社が受けた認定の表示をすることは出来ないと考えられます。

2. 認定及び認定を受けた一般事業主である旨の表示の有効期間について

認定は、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと、当該計画を実施し当該計画に定められた目標を達成したこと等の基準に適合していることを評価し、（その旨を対外的にも明らかにすることにより）、一般事業主による更なる取組を推奨するという趣旨のものであり、認定を受けた事業主の取組が一定水準を満たしたことを国が保障するというものではありません。

このような認定の性格からすると、認定及び認定を受けた一般事業主である旨の表示については、将来的な有効期間を設定するものではありませんが、実質的には、法に基づく表示としての効力は原則として法が失効するまで有効ということになります。

なお、法の失効により、表示は「法に基づく表示」という効果を失いますが、法が効力を有していた期間において、その一般事業主が認定を受けたという事実が消えるものではないことから、法が効力を失った後も、そのまま表示をしたとしても何ら差し支えないものです。

3. 認定マークの取扱について

マークの色彩はピンク色か黒色（ピンク色とすることが不適當な場合）となっています。

認定マークは、「商品又は役務の取引に用いる通信」へ付すことができるとされており、「書状」、「FAX」、「封筒」、「名刺」は「商品又は役務の取引に用いる通信」であることから認定マークを付すことができます。

認定マークは、CD-ROM又はFDで事業主に対し提供します。